

PENGELOLAAN ALIH DAYA MELALUI APLIKASI *ENTERPRISE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (E-HCM)* PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR

¹Semuel Ndolu, ²Yohanes Payong, ³Skolastika S Igon

^{1,2,3}*Program Studi Sistem Informasi Strata Satu, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STIKOM) Uyelindo Kupang*
e-mail : authora@@ui.edu, kunangpayong@gmail.com, igon5kolastika@gmail.com

ABSTRACT

PT PLN (PERSERO) of the main unit for the NTT region in carrying out the business process of electricity services using permanent employees and outsourcing employees. The problem experienced in the management of outsourcing is that it is still done manually related to the supervision of outsourcing management even though the scope of the work area of PT PLN (PERSERO) of the Parent Unit of the East Nusa Tenggara Region is spread across the archipelago and includes all functions, namely Generation, Transmission, Distribution, Commerce, and Support. From the problems above, the authors design additional features in the Enterprise Human Capital Management (e-HCM) Application which is a special application for the management of Human Resources at PT PLN (PERSERO) the Parent Unit of the East Nusa Tenggara Region, the goal is through the e-HCM Permanent Employees can supervise Outsourcing and optimize Outsourcing management through only one Application.

Keywords: *Enterprise Human Capital Management (e-HCM), Outsourcing, Supervision*

1. PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu unit kerja dari PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang Jasa Ketenagalistrikan, dalam prosesnya sebagian pekerjaan diserahkan kepada pihak lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan alih daya, untuk itu pengelolaan alih daya yang baik sangat diperlukan sehingga bisa mendapatkan hasil kinerja alih daya yang baik pula. Pengawasan terhadap pengelolaan alih daya PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur dapat diketahui melalui pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) yang dinilai secara berkala oleh Direksi dan Pengawas kontrak alih daya yang telah ditunjuk oleh General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur selaku pejabat yang berwenang untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain.

Penilaian terhadap pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) oleh Direksi dan Pengawas kontrak alih daya selama ini dilakukan secara manual yang mengakibatkan selalu terjadi keterlambatan penagihan dari vendor alih daya, keterlambatan penagihan ini berdampak terhadap kemampuan vendor dalam menyelesaikan pekerjaan pada bulan-bulan berikutnya sehingga PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur membuat sebuah Aplikasi yang disebut *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM).

Enterprise Human Capital Management (e-HCM) merupakan sebuah aplikasi *website* yang dapat diakses oleh Unit PLN di seluruh Indonesia, aplikasi ini mencakup hampir seluruh kegiatan SDM yang memiliki 6 Menu Utama dan 22 Sub Menu, salah satunya adalah Menu Alihdaya. Menu Alihdaya ini pada dasarnya berfungsi untuk memonitor data Jumlah dan lokasi kerja Tenaga alih daya sekaligus untuk melakukan penilaian *Service Level Agreement* (SLA) dari Kontrak Alih daya. Di PT PLN (Persero) sendiri sudah terdapat aplikasi yang mengelola alih daya yaitu alihdaya.pln.co.id namun aplikasi tersebut tidak mencakupi proses pelaksanaan penilaian kinerja Alih Daya sehingga keberadaan menu alih daya pada Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM) ini secara khusus dapat diakses oleh para Pengawas Pekerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Pengawas K3, Direksi Lapangan, dan Direksi Pekerjaan untuk melakukan penilaian terhadap pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) setiap bulan, memonitor pengelolaan kinerja kontrak dan tambahan pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini belum terdapat penelitian sebelumnya di lingkungan PT PLN (Persero) untuk dijadikan, semua didasarkan kepada Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0219.P/DIR/2019 tanggal 20 Desember 2019 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Direksi Nomor 500.K/DIR/2013 tentang Penyerahan sebagian Pekerjaan kepada Pihak Lain di Lingkungan PT PLN (Persero).

Tujuan dari pembuatan menu/fitur Alih Daya pada Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM)

pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur yaitu selain untuk mempermudah implementasi dari Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0219.P/DIR/2019 juga untuk memberikan informasi kepada Pengawas Pekerjaan, Direksi Lapangan dan Direksi Pekerjaan sehingga bisa mengoptimalkan Pengelolaan Alih Daya pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

2.1 Profil PT PLN (PERSERO)

1. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

2. Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

4. Maksud dan Tujuan Perseroan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

5. Riwayat Singkat PLN

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

6. Tata Nilai PLN

Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari:

1. AMANAH: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. KOMPETEN: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. HARMONIS: Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. LOYAL: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5. ADAPTIF: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6. KOLABORATIF: Membangun kerjasama yang sinergis

2.2 Pengelolaan Alih Daya

Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Berikut ini beberapa pengertian dan definisi *outsourcing* dari beberapa sumber referensi:

1. Menurut Husni (2003:177), *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.
2. Menurut Jehani (2008:1), *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.
3. Menurut Tunggal (2009:308), *outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan

penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

4. Menurut Soewondo (2003), *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Menurut Tambusai (2004), *outsourcing* adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.

2.3 Aplikasi Enterprise Human Capital Management (E-HCM)

Aplikasi Enterprise Human Capital Management (E-HCM) adalah Aplikasi sistem informasi pegawai yang dikembangkan di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur mengelola data terkait Human Resource Management.

Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) menggunakan *framework Codeigniter 3* dan telah digunakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur sejak tahun 2018 yang memiliki fungsi antara lain:

1. Pengelolaan Kesehatan Pegawai.
2. Pengelolaan Perencanaan Karir Pegawai.
3. Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
4. Pengelolaan *Idea Generation* dan Inovasi.
5. Pengelolaan *Fit Proper Test* dan Uji Portofolio kompetensi pegawai.
6. Pengelolaan Kehadiran Pegawai.
7. Pengelolaan dosir pegawai.
8. Pengelolaan Keluhan Pegawai dan Informasi Peraturan Direksi.
9. Pengelolaan Kompetensi Pegawai.
10. Pengelolaan Rapat/meeting

2.4 Bahasa Pemrograman yang digunakan

Bahasa pemrograman berbasis *web* yang sering digunakan terdiri dari *hypertext preprocessor* (PHP), *hypertext markup language* (HTML), *cascading style sheet* (CSS), JQuery, dan *JavaScript*. Adapun pembahasan dari bahasa pemrograman yang digunakan yaitu:

a. Hypertext Preprocessor (PHP)

PHP sering dipakai para *programmer* untuk membuat situs *web* yang bersifat dinamis karena gratis dan berguna dalam merancang aplikasi *web*. Menurut Abdulloh (2018) PHP singkatan dari *Hypertext Preprocessor* yang merupakan *server-side programming*, yaitu bahasa pemrograman yang diproses di sisi *server*. Fungsi utama PHP dalam membangun *website* adalah untuk melakukan pengolahan data pada *database*. Data *website* akan dimasukkan ke *database*, diedit, dihapus, dan ditampilkan pada *website* yang diatur oleh PHP

PHP berasal dari kata *Hypertext Preprocessor*, yaitu bahasa pemrograman universal untuk penanganan pembuatan dan pengembangan sebuah situs *web* dan bisa digunakan bersamaan dengan HTML.

b. Hypertext Markup Language (HTML)

Proses tampilnya sebuah halaman *website* di *browser* melibatkan HTML. *Hypertext Markup Language* (HTML) tergolong dalam salah satu format yang digunakan dalam pembuatan dokumen yang terbaca oleh *web*. Menurut Abdulloh (2018) HTML singkatan dari *Hypertext Markup Language*, yaitu skrip yang berupa tag-tag untuk membuat dan mengatur struktur *website*. Beberapa tugas utama HTML dalam membangun *website* diantaranya sebagai berikut:

1. Menentukan *layout website*.
 2. Memformat *text* dasar seperti pengaturan paragraf, dan format font.
 3. Membuat *list*.
 4. Membuat tabel
 5. Menyisipkan gambar, video, dan audio.
 6. Membuat *link*.
 7. Membuat formulir
- c. *Cascading Style Sheet* (CSS)

Cascading style sheet (CSS) digunakan untuk menampilkan sebuah *web* dengan tampilan yang menarik, memperindah tampilan *web* dan mudah digunakan. Pengertian CSS Menurut Abdulloh (2018) CSS singkatan dari *cascading style sheets*, yaitu skrip yang digunakan untuk mengatur desain *website*. Walaupun HTML mempunyai kemampuan untuk mengatur tampilan *website*, namun kemampuannya sangat terbatas. Fungsi CSS adalah memberikan pengaturan yang lebih lengkap agar struktur *website* yang dibuat dengan HTML terlihat lebih rapi dan indah.

d. *Javascript*

Menurut Abdulloh (2018), *Javascript* sering digunakan di dalam aplikasi berbasis *web* untuk memberikan pesan menarik kepada *user* dan tampilan pendukung yang ada pada *website*. Berbeda dengan php yang diproses di sisi *server*, *javascript* diproses pada komputer *client*. Karena pemrosesannya dilakukan di komputer *client*, membuat *javascript* lebih interaktif dibanding php. Peran *javascript* dalam membuat *website* adalah memberikan efek animasi yang menarik dan interaktivitas dalam penanganan *event* yang dilakukan oleh pengguna *website*.

e. Basis Data/ *Database*

Hutahaean (2015) menjelaskan “Basis Data merupakan kegiatan sistem program komputer untuk aplikasi komputer. Dalam Basis Data dibutuhkan suatu media simpan komputer yang terorganisir sedemikian rupa dan juga pemeliharaan data baik dalam fungsi manajemen sistem. Pandangan lain bahwa Basis Data adalah suatu pengetahuan tentang organisasi data, sehingga *database* merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem informasi”.

Jubilee Enterprise (2014) menyatakan bahwa “*database* merupakan kumpulan tabel- tabel yang berisi data-data yang saling berkaitan”.

Dari penjelasan mengenai pengertian basis data (*database*) yang dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa “basis data (*database*) merupakan tempat untuk menampung data yang berisikan dari kumpulan tabel-tabel dan tersusun teratur sehingga kita dapat memperoleh informasi data kembali dengan mudah

dan cepat, *database* juga merupakan salah satu komponen yang penting dalam sebuah sistem informasi

3. METODE PENELITIAN

3.1 Prosedur Penelitian

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan yaitu dengan mempelajari Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0219.P/DIR/2019 dan *source code* Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM), pengumpulan data dari admin pengelola Alih Daya. Analisis sistem berupa analisis masalah, pemecahan dan kebutuhan, selanjutnya adalah perancangan sistem menu/fitur alih daya sebagai bagian dari Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM), kemudian pengujian sistem apakah berjalan sesuai tujuan penelitian, apabila sistem valid maka sistem siap diimplementasikan.

3.2 Analisis dan Perancangan Sistem

3.2.1 Deskripsi Sistem

1. Perspektif Produk

Alih Daya Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) dapat berjalan pada *platform Windows/ MacOS*, dan dibuat dengan menggunakan *framework Codeigniter 3* bahasa pemrograman PHP. Untuk pengelola *database management system* (DBMS) digunakan MySQL. Pengguna Alih Daya Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (e-HCM) yaitu admin dan semua Pengawas K3, Pengawas Teknis, Pengawas Ketenagakerjaan, Direksi Lapangan dan Direksi Pekerjaan. Pengguna akan berinteraksi dengan sistem melalui GUI (*graphical user interface*). Untuk melakukan input data, pengguna menggunakan *mouse* dan *keyboard*, sedangkan untuk menampilkan *output* digunakan layar monitor.

2. Fungsi Produk

Fungsi Alih Daya Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) terdiri dari beberapa Sub Menu sebagai berikut:

- a. Submenu Master Data
- b. Submenu Penilaian SLA
- c. Submenu Kerja Tambahan

3.2.2 Deskripsi Khusus

Kebutuhan khusus meliputi kebutuhan antarmuka eksternal dan kebutuhan fungsionalitas perangkat lunak. Kebutuhan antarmuka eksternal dapat dibagi menjadi tiga yaitu kebutuhan antarmuka pemakai, antarmuka perangkat keras dan antarmuka perangkat lunak.

3.2.3 Kesiapan Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam menjalankan sebuah sistem, diperlukan beberapa persiapan yaitu persiapan infrastruktur dan fasilitas pendukung sebagai sarana atau alat untuk menjalankan sistem tersebut dan juga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai administrator untuk mengelola sistem yang ingin dijalankan.

PROSIDING SEMMAU 2022

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria Evaluasi Hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Mengolah Data SLA K3			atau disimpan, diubah dan dihapus	atau disimpan, diubah dan dihapus	atau disimpan, diubah dan dihapus	
Pengujian fungsi Mengolah Data SLA Ketenagakerjaan			Data SLA Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Data SLA Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Data SLA Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Sesuai
Pengujian fungsi Mengolah Data SLA ILP			Data SLA ILP dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Data SLA ILP dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Data SLA ILP dapat ditambahkan atau disimpan, diubah dan dihapus	Sesuai
Pengujian fungsi Mengolah Data Penilaian SLA Teknis			Data SLA Penilaian Teknis dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian Teknis dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian Teknis dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Sesuai
Pengujian fungsi Mengolah Data Penilaian SLA K3			Data SLA Penilaian K3 dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian K3 dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian K3 dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Sesuai
Pengujian fungsi Mengolah Data Penilaian SLA Ketenagakerjaan			Data SLA Penilaian Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian Ketenagakerjaan dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Sesuai
Pengujian fungsi Mengolah Data Penilaian SLA ILP			Data SLA Penilaian ILP dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian ILP dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Data SLA Penilaian ILP dapat ditambahkan atau disimpan, dan diubah	Sesuai

Secara umum dapat disimpulkan bahwa sistem yang dikembangkan handal karena telah memenuhi semua fungsi utama dalam sistem yaitu melakukan penilaian kinerja pengelolaan alih daya di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

4.3 Analisis Kelebihan dan Kekurangan Sistem

4.3.1 Kelebihan Sistem

1. Sistem dapat menangani proses penilaian kinerja pengelolaan alih daya sampai dengan pencetakan Berita Acara.
2. Eviden dapat disimpan di aplikasi sehingga memudahkan pada saat melakukan evaluasi kembali terhadap penilaian yang telah dilakukan

4.3.2 Kekurangan Sistem

1. Pengiriman Berita Acara kepada vendor masih dilakukan secara manual setelah melakukan penilaian kinerja
2. Penilaian tidak bisa dilakukan menggunakan media Internet
3. Tidak membatasi ukuran file saat melakukan upload eviden penilaian kinerja sehingga terkadang menyebabkan kinerja aplikasi menjadi lambat saat melakukan transfer data ke server

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan perancangan, implementasi dan pengujian sistem dapat disimpulkan antara lain:

1. Menu Alih Daya pada Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) dapat dipergunakan oleh Pengawas Pekerjaan, Pengawas K3, Pengawas Ketenagakerjaan, dan Direksi Pekerjaan untuk melaksanakan penilaian Kinerja Pengelolaan Alih Daya.
2. Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) dibuat menggunakan *Framework Codeigniter 3* dengan *MYSQL* sebagai Database

3. Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) menggunakan jaringan Intranet hanya dapat diakses didalam lingkungan PT PLN (Persero).
4. Monitoring penilaian pada Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) merupakan salah satu dasar verifikasi berkas asli yang dilampirkan vendor pada saat melakukan penagihan.

5.2. Saran

Setelah membangun dan melakukan pengujian terhadap menu Alih Daya pada Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) ditemukan saran untuk pengembangan aplikasi selanjutnya yaitu:

1. Pengembang diharapkan dapat melakukan pengembangan berupa penambahan fitur untuk akses vendor pada aplikasi sehingga vendor memperoleh informasi secara *realtime* jika pengawas telah melakukan penilaian.
2. Pengembang diharapkan dapat mengintegrasikan Aplikasi *Enterprise Human Capital Management* (E-HCM) dengan aplikasi lain terkait seperti SAP dan e-PPFA

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdulloh, R. 2018. *7 in Pemrograman Web untuk Pemula*. Jakarta (ID): PT Elex Media Komputindo.
- [2] Direksi PT PLN (PERSERO). 2019. *Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0121.P/DIR/2019 tentang Kebijakan Anti Fraud di Lingkungan PT PLN (PERSERO)*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta.
- [3] Direksi PT PLN (PERSERO). 2019. *Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0121.P/DIR/2019 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT PLN (PERSERO)*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta.
- [4] Direksi PT PLN (PERSERO). 2020. *Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0022.P/DIR/2020 tentang Pedoman Pengadaan Barang/Jasa PT PLN (PERSERO) sebagaimana telah ddiubah dengan Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0156.P/DIR/2021*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta
- [5] *Direksi PT PLN (PERSERO). 2021. Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0162.P/DIR/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT PLN (PERSERO)*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta.
- [6] *Direksi PT PLN (PERSERO). 2021. Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0163.P/DIR/2021 tentang Nomenklatur Organisasi, Satuan Kerja, dan Jabatan Struktural di Lingkungan PT PLN (PERSERO)*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta.
- [7] *Direksi PT PLN (PERSERO). 2021. Peraturan Direksi PT PLN (PERSERO) Nomor 0030.P/DIR/2021 tentang Kebijakan Strategis Human Experince Management System*. Direksi PT PLN (PERSERO) – Jakarta.
- [8] Hutahean J. 2015. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta (ID): Deepublish
- [9] Jubilee Enterprise. 2014. *HTML, PHP, dan MySQL untuk Pemula*. Jakarta(ID) : Elex Media Komputindo

PROSIDING SEMMAU 2022

- [10] Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia – Jakarta.
- [11] Presiden Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [12] Presiden Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [13] Presiden Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [14] Presiden Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [15] Presiden Republik Indonesia. 2011. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [16] Presiden Republik Indonesia. 2012. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [17] Presiden Republik Indonesia. 2014. *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2012 tentang Kegiatan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [18] Presiden Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [19] Presiden Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [20] Presiden Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.
- [21] Presiden Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. Presiden Republik Indonesia – Jakarta.